

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM), berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisien untuk mewujudkan sasaran organisasi, bahwa sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya lakukan, tetapi apa yang sumber daya hasilkan. Sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan dan sasaran (Suryani et al., 2023)

Labuan Bajo sebuah kota di, Nusa Tenggara Timur, mengalami perkembangan pesat terutama dalam pariwisata. Saat ini Labuan Bajo menjadi salah satu destinasi wisata prioritas nasional di Indonesia. Seiring dengan peningkatan jumlah wisatawan domestik maupun mancanegara, industri perhotelan di Labuan Bajo berkembang dengan cepat. Hotel resort, villa dan home stay dibangun di berbagai lokasi di Labuan Bajo. Pembangunan infrastruktur seperti bandara internasional, pelabuhan serta jalan utama yang mendukung pertumbuhan sektor ini.

Pemerintah menetapkan Labuan Bajo sebagai salah satu kawasan wisata premium. Industri perhotelan merupakan salah satu industri yang sangat penting dalam sektor pariwisata. Industri ini memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian suatu negara, baik dalam hal pendapatan maupun

menciptakan lapangan kerja lebih dihargai dan memiliki peran penting dalam perusahaan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dalam suatu bisnis, dan tujuan bisnis dapat dicapai melalui sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menjalankan tugasnya. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan (Handu & Qurochman, 2024). Yang mana untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, perusahaan perlu menerapkan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Berikut adalah data BPS dari industri perhotelan di Nusa Tenggara Timur khususnya di Manggarai Barat dalam tahun terakhir 2024 :

Wilayah	Mancanegara	Domestik	Jumlah
	2024	2024	2024
Manggarai Barat	224144	229478	453622
Nusa Tenggara Timur	291105	885362	1176467

Sumber: Website BPS, Nusa Tenggara Timur

Dari data yang ditampilkan, bahwa Manggarai Barat tempat dimana Hotel Green Prundi berlokasi menerima 224.144 tamu mancanegara dan 229.478 tamu domestik, dengan total 453.622 kunjungan sepanjang tahun 2024. Angka ini menjadikan Manggarai Barat sebagai daerah dengan jumlah kunjungan tertinggi diantara seluruh wilayah di NTT. Secara keseluruhan, provinsi Nusa Tenggara Timur mencatat jumlah tamu hotel sebanyak 291.105 dari mancanegara dan

885.362 dari domestik dengan total kunjungan mencapai 1.176.467 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pariwisata di provinsi ini, khususnya Manggarai Barat, berkembang sangat pesat dan memiliki kontribusi besar terhadap industri perhotelan. Tingkat kunjungan yang tinggi ini mencerminkan meningkatnya kebutuhan akan pelayanan hotel yang berkualitas serta sumber daya manusia yang profesional dan memiliki *job satisfaction* yang tinggi.

Green Prundi Hotel merupakan salah satu penginapan yang strategis di Labuan Bajo, pusat pariwisata yang terus berkembang di wilayah Flores, Nusa Tenggara Timur. Sebagai daerah tujuan wisata. Labuan Bajo mengalami peningkatan jumlah kunjungan wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang datang untuk menikmati keindahan alam. Hal ini mendorong persaingan di sektor perhotelan untuk menyediakan layanan yang berkualitas termasuk pada aspek kenyamanan, keamanan, dan kualitas pelayanan bagi wisatawan yang menginap hal tersebut sangat mempengaruhi perkembangan produktivitas karyawan dalam memenuhi pekerjaan dan tugas-tugas yang mereka lakukan.

Produktivitas karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau ditetapkan seperti mutu dan efisiensi (Apriliani & Sriathi, 2019a). Kepuasan kerja adalah faktor krusial yang tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah *employee empowerment* atau yang dikenal sebagai

(pemberdayaan karyawan), *team work* (kerja sama tim), dan *employee training* (pelatihan karyawan). Ketiga faktor ini diyakini dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Kepuasan kerja merupakan topik yang banyak diteliti yang menarik perhatian beberapa peneliti dari berbagai disiplin ilmu (Luthans, 2005 dalam (Hanaysha and Tahir 2016)). Meningkatnya jumlah penelitian tentang topik ini menunjukkan signifikansinya. Selain itu, kepuasan kerja merupakan salah satu variabel kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, dan perlu untuk memperhatikannya dengan cermat untuk menghindari dampak negatif pada kinerja organisasi (Bakotić & Babić, 2013 dalam (Hanaysha & Tahir, 2016)). Secara khusus, kepuasan dan motivasi karyawan untuk bekerja secara efektif sangat penting bagi organisasi untuk mempertahankan diri dan tetap kompetitif.

Employee empowerment adalah proses memberikan kekuasaan, otonomi, dan tanggung jawab kepada karyawan dalam mengambil keputusan dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi (Sequeira et al., 2023a). *Employee empowerment* berpengaruh terhadap proses dimana perusahaan memberikan kepercayaan dan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan adanya pemberdayaan ini, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki otonomi dalam pekerjaannya, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Team work adalah sinergitas kekuatan dari banyak orang untuk meraih tujuan bersama sebagaimana yang diharapkan. *Team work* akan mempersatukan pandangan dan gagasan yang kuat dan membawa pada perubahan lebih baik. Hal

yang sama dan penting dipertimbangkan dalam membentuk karakter pegawai yang mampu berkinerja tinggi adalah komitmen kerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi menjadi isu sangat penting dalam dunia kerja. Begitu pentingnya hal tersebut, hingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat memegang suatu kepercayaan yang telah diamanahkan (Jelatu & Ansari Ibrahim, 2024)

Employee training adalah merekrut dan memilih karyawan yang dianggap memiliki potensi tidaklah menjamin bahwa karyawan akan bekerja secara efektif. Salah satu permasalahannya adalah karyawan yang direkrut tidak mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Untuk membuat karyawan tersebut mengetahui apa yang harus dilakukannya, pihak manajemen memberikan orientasi dan melatih karyawan tersebut (Firstianty et.al. 2017).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Employee Empowerment* berpengaruh terhadap *Job satisfaction* karyawan di Green Prundi Hotel ?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan di Green Prundi Hotel ?
3. Apakah *Employee Training* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* karyawan di Green Prundi Hotel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari *employee empowerment*, *team work*, dan *employee training* terhadap *Job Satisfaction* karyawan Green Prundi Hotel. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mengenai strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan kinerja perusahaan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dan praktis yang signifikan dalam memahami pengaruh *employee empowerment*, *teamwork*, dan *employee training* terhadap *Job Satisfaction*.

1. Manfaat Teoritis

Dalam manfaat secara teoritis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (HRM), khususnya dalam memahami faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan mengacu pada teori-teori sebelumnya, penelitian ini memperkaya wawasan mengenai bagaimana *employee empowerment*, *teamwork* dan *employee training* dapat meningkatkan *Job Satisfaction*. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi untuk studi-studi selanjutnya dalam bidang manajemen organisasi, dan perilaku kerja karyawan hal tersebut memperluas bukti empiris mengenai, hubungan antara faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi di berbagai sektor,

sehingga dapat memperdalam pemahaman akademisi terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat Praktis

Dalam manfaat secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi ataupun solusi yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat membantu manajer dan pemimpin organisasi dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan juga efisien terkait dengan pemberdayaan karyawan, penguatan kerja tim, serta pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan meningkatkan faktor-faktor ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mengurangi tingkat turnover atau pergantian karyawan. Sehingga, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memiliki dampak yang luas, baik dalam ranah akademik maupun praktis, dengan memberikan wawasan dan solusi yang dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini membahas pengaruh *employee empowerment*, *teamwork*, dan *employee training* terhadap *Job Satisfaction* karyawan. Untuk menjaga fokus penelitian dan memastikan hasil yang lebih akurat, terdapat beberapa batasan masalah yang ditetapkan.

1. *Employee empowerment*

Employee empowerment adalah cara untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerjanya. Pemberdayaan (*empowerment*) adalah proses membangun dedikasi dan komitmen yang tinggi sehingga organisasi itu bisa menjadi sangat efektif dalam mencapai tujuan-tujuannya (Leovani, 2016). Program pemberdayaan karyawan dituntut untuk bisa memberdayakan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan keterampilan kerja yang lebih besar dan dapat mengambil keputusan, pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen.

2. *Team work*

Team work adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerja sama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Para anggota tim saling bertanggungjawab dan diberi penghargaan sebagai tim. Oleh karena itu saling bertanggungjawab ini memerlukan komitmen

masing-masing anggota pada setiap anggota yang lain untuk melakukan segala hal yang dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan lain (Lasmi & Bayhaqi, 2022).

3. *Employee training*

Employee Training merupakan proses terintegrasi yang digunakan perusahaan untuk memastikan agar para karyawan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan (Firstianty et al., 2017b).

4. *Job satisfaction*

Job satisfaction harus tercapai bagi semua karyawan agar tetap bertahan bersama organisasi. Adanya *job satisfaction* pada diri seorang karyawan antara lain disebabkan oleh bentuk pengembangan karier dan kompensasi yang memuaskan yang diterima karyawan dari organisasi. Pada prinsipnya organisasi memberikan karyawan kompensasi atas pekerjaan mereka (Munir et al., 2022).

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, rumusan masalah, manfaat penelitian, batasan penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel yang digunakan, data penelitian, metode pengumpulan data, dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai deskripsi responden, data melalui kuesioner yang telah disebarkan, serta analisis dan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menyimpulkan hasil penelitian, implikasi manajerial, dan memberikan saran berdasarkan hasil penelitian untuk penelitian selanjutnya.